

Ⅲ NWEC 実践報告

第8章

女性のキャリア意識の変化 「女子大学生追跡ヒアリング調査」より

島 直子

1 本論文の目的

「女性の活躍推進」が重要な政策課題とされ、女性の「結婚・出産後の就業継続」と「管理職登用」を促す取組みが進められている。しかし出産後も就業継続する女性の割合は低調であり、管理職の女性比率もごくわずかである。たとえば平成27年『第15回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）』（国立社会保障・人口問題研究所）によると、2010年～2014年に第一子を出産した妻のうち、出産後に退職した割合は46.9%にのぼる。また平成27年『賃金構造基本統計調査』（厚生労働省）によると、民間企業の部長級に占める女性の割合は6.2%、課長級のそれは9.8%である。

こうしたなか、入社間もない時期の女性に対する期待と関心が高まっている。なぜなら女性管理職の育成には、出産や育児などの制約が比較的少ない入社初期に、成長と経験を先取りさせる必要があると提言されている（リクルートワークス研究所 2013）。たしかに管理職や管理職候補として第一線で活躍する女性には、20代早々で抜擢され、鍛えられたからこそ今の自分がある、と語る人が多い（永瀬・山谷 2012）。また女性の場合、入社後3年以内に仕事上の目標となるロールモデルを得ると、就業を継続する傾向がある（黒澤・原 2010）。

一般的に、社会人となって最初に経験する職場環境や人間関係は、その後のキャリア形成を大きく左右する。特に女性の場合、上述の先行研究が示すように、入社直後に与えられる環境や経験が、働き続けるか否か、意思決定にかかわる存在へと成長するか否かに影響する。そこで本稿では、女性新入社員を対象として、就業継続志向や管理職志向を高める要因について検証することを試みる。データは、国立女性教育会館（以下、NWEC）が行っている「女子大学生追跡ヒアリング調査」を用いる。

本調査は、同一の女子大学卒業生を5年間追跡するものである。これまでの研究によると、多くの女子大学において、女性のライフコースの多様性や、男女格差の現状などを視野に入れたキャリア教育が行われている（国立女性教育会館 2006）¹⁾。女性のキャリア形成をめぐる課題や可能性について、より深く学んだうえで職業生活をスタートさせたと考えられる女子大学の卒業生に焦点をおくことで、女性の就業継続志向や管理職志向を高めるために必要な要因について、より明確な知見を得ることができると考えられる。

2 先行研究

（1）女性の就業継続志向と管理職志向

第1節で指摘したように、日本では出産を機に退職する女性が多くみられる。女性の年齢階級別労働力率が、いまだに出産・育児期にあたる30代で落ち込む「M字型」を描くことから、女性が出産・育児と仕事を両立し、働き続けることが難しい社会であることがわかる（総務省『労働力調査』平成28年より）。

ただし意識の上では、結婚・出産にかかわらず働き続けることを望む女性が増えている。たとえば内閣府が行った「男女平等に関する世論調査」（平成4年）、「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成7年～24年）、「女性の活躍推進に関する世論調査」（平成26年）によると、「子供ができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ」のが「よい」と回答した女性の割合

は、平成4年の45.4%から、平成26年には32.4%に低下した。一方、「子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい」と考える女性は、平成4年の26.3%から、平成26年には45.8%に増加した。

一方、女性の管理職志向は、男性のそれに比較して著しく低い。理由として、「仕事と家庭の両立が困難になる」「周りに同性の管理職がいない」をあげる者が多い（労働政策研究・研修機構 2013年「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」）。つまり家庭との両立が難しくなることや、身近にロールモデルがいないことへの懸念が女性の管理職志向を抑制している。

（2）女性の就業継続志向と管理職志向に影響を及ぼす要因

これまでの研究によると、女性の就業継続志向と管理職志向は以下のような要因に影響される。

第一は、仕事と育児を両立するための制度の充実度である。育児休業制度や事業所内託児所などが充実した職場環境にいる女性ほど、結婚・出産後の継続意欲が高い（仙田 1996）。また、実際に継続する女性も多い（富田 1994）。

第二は、ロールモデルの有無である。たとえば卒業後1～8年目の大卒女性を対象とした調査によると、子育てと仕事を実際に両立させている女性が身近にいると「結婚しても今の仕事は続ける」と回答する傾向にある（仙田 1996）。出産後も働き続ける女性が多くいると、働き続けることが当たり前の選択肢となるのである（永瀬・守泉 2010）。一方、そのようなロールモデルが身近にいないと、たとえ支援制度が整っていても、その制度を利用して働き続けるという将来像を描きにくい（永瀬・山谷 2011）。

管理職志向を高める上でも、ロールモデルは重要である。なぜなら身近に多くの女性管理職がいれば、自分が将来管理職になった場合、どのような職業生活を送ることになるのかイメージしやすい。女性管理職として直面する困難や克服方法も、想像しやすくなる。つまりロールモデルの存在は精神的負担を軽減するため、女性の昇進意欲を増大させると予想される（川口 2012）。

第三は、労働時間の長さである。労働時間が短い企業の方が、出産後も働き続ける女性の割合が高いことが確認されている（富田 1994）。また一般的に管理職は長時間労働で不規則な仕事も多いが、家事・育児の大半を担っている女性にとって、これは大きな負担である。そこで企業のワーク・ライフ・バランス施策が不十分な場合、女性の管理職志向を弱める可能性がある（川口 2012）。

3 「女子大学生追跡ヒアリング調査」の概要

NWECでは、2015年1月に、民間企業への就職が内定している首都圏の女子大学四年生14名を対象とするインタビュー調査を実施した。所属大学ごとのグループ・インタビュー形式（a 大学4名、b 大学5名、c 大学5名）で行い、インタビュー時間は各グループ2時間程度であった。主な質問項目は、①大学時代に熱心に取り組んだ学習・経験、②大学で受けたキャリア教育、③就職活動の仕方、④内定先企業を選んだ理由、⑤今後のキャリア形成に関する見通しと希望である。

二回目の追跡インタビュー調査は、2015年11月～12月に実施した。第一回のグループ・インタビュー調査の対象者14名のうち、7名から協力が得られた。7名それぞれについて、個別に1時間程度のインタビューを行った。主な質問項目は、①大学時代の学習・経験と現在のキャリアの関連性、②現在の仕事の内容・働き方、③入社前のイメージとのギャップ、④現在の仕事についての意識・満足度、⑤今後の就業についての見通しや希望、⑥ワーク・ライフ・バランスの現状と希望である。

本稿では、主に第一回調査と第二回調査の両方に回答した7名の語りに注目する。7名（文中では、A～Gと表記する）の属性は、表1の通りである。7名とも総合職であり、うち4名は営業職である。Bは社員60名ほどの企業に勤めているが、他6名は大企業に所属している。大学卒業後に結婚したEを除き、他6名は未婚である。

表1 分析対象者の特徴

	出身大学	職種・転居を伴う 転勤の有無	配偶者の有無	第二回調査時点の 主な仕事
A	a 大学	総合職・転勤なし	無	営業サポート (バックオフィス)
B	c 大学	総合職・転勤なし	無	購買
C	b 大学	総合職・転勤あり	無	営業
D	c 大学	総合職・転勤なし	無	人事
E	b 大学	総合職・転勤あり	有	営業
F	c 大学	総合職・転勤あり	無	営業
G	b 大学	総合職・転勤なし	無	営業

4 結果

大学四年時の就業継続志向と管理職志向

大学四年時の1月に実施した第一回調査では、結婚・出産を機に退職し、その後は就業しないという生き方(＝専業主婦)を積極的に支持する者は皆無であった。主な理由は、以下の3点である。

第一は、家事・育児のみで充実した生活を送ることは難しい点である。「家事は大変だと思うけれど、一日中ずっと何年も、育児や家事だけというのはちょっとつらいかな」「自分の世界が、ぎゅっと狭くなってしまう気がして」といった語りがあった。第二は、夫が得た収入を趣味や娯楽に費やすことへの気兼ねである。「働いている夫に申し訳ないなど。夫のお金で買い物に行ったりするのかと思うので、あまりいいイメージはない」といった語りが象徴的である。第三は、経済的依存が夫婦間格差をもたらすことへの懸念である。「夫の稼ぎで生活するとすると、夫が上の感じになる」「専業主婦のイメージは、養ってもらっている、自分の方が下に思えてしまうかなという気持ちもある」という(島 2016)。

このように第一回調査では、ほとんどの者が結婚・出産後も仕事をもちたいと望んでいた。ただし、結婚・出産にかかわらず経済的自立を志向する者は少数である。むしろ「結婚した場合は、家庭を大事にするという選択肢も

ほしい」「家事などはなるべく夫や母に任せず、自分の手でこなしたい」など、家庭を優先したいという者が多かった。

一方、管理職になることについては、慎重な意見や否定的な意見が多かった。主な理由は、以下の二点である。

第一に、「管理職」があまりに遠い存在であり、具体的にイメージできない点があげられる。「内定先の講座で、女性で初めて管理職につかれた方が来られましたが、自分とは遠すぎて、そこまでイメージがわからない」「管理職とは何なのか、管理職が女性であることによって何がどうなるかみたいな部分について、説明する会社には出会いませんでした。なので、管理職だから何ができるといったイメージはあまりないです」といった語りである。

第二に、「管理職につくこと」は、彼女たちが志向する「働き続けること」と対立的にとらえられていた。多くの者が、管理職になると労働時間が長くなり、仕事に対する責任も増すため、家庭生活との両立が困難になると考えている（島 2016）。

以上のように、卒業を控えた大学四年の1月時点では、「専業主婦という生き方」について否定的な者が多かった。しかもそのマイナスイメージは、かなり具体的である。これに対し「管理職という生き方」については、どの程度実現可能なものであるのか、またそもそもめざすに値するものであるのか、判断材料がほとんど与えられていない。そうしたなか、「管理職＝長時間労働」というステレオタイプな認識が広まっている。その結果「管理職という生き方」は、「専業主婦にはなりたくない＝結婚・出産後も働きたい」という具体的な希望とは相反する選択肢とみなされがちである。

入社後の変化：就業継続志向について

実際に就職すると、就業継続志向は変化するだろうか。入社1年目の11月～1月に実施した、第二回調査回答者（7名）の語りから考察したい。

第二回調査でも専業主婦になりたいと断言した者はなかった。仕事内容に大きな不満をもち、今すぐにでも転職したいという者が1名いたが、彼女も

「働くこと」そのものを否定するわけではない。たしかに多くの者が、就職して初めて仕事の大変さを痛感し、会社に行きたくないと思ったこともあると語った。しかし大変だからこそやりがいがある、仕事でしか得られない達成感や充実感もあるなど、「仕事をもち続けたい」という思いは入社前よりもむしろ強まったようである。

ただし重要な点として、「結婚・出産後の働き方」に関するイメージは、就職先の職場環境によって大きく異なる。育児休暇制度や短時間勤務制度などを利用して、就業継続する女性正社員が身近にいる者は、「正社員として働き続けることは可能」と展望している。「正社員であってこそ」支援制度を享受して両立することができるとして、より積極的に正社員であり続けることを望む者もあった。

たとえばAは、出産を理由に辞めた女性はいないと聞いている。夫の転勤に同行するため退職を願い出た女性が、引きとめられて夫の赴任先近くの関連会社を紹介された例から、「ちゃんと結果を出していれば、できる限りのことはしてもらえる」という。短時間勤務制度を利用する女性も多く、「短時間勤務だからといって軽視されているわけではなくて、逆に時短なのに社員と同じか、それ以上の仕事をするといってすごく信頼されている」人もいる。そこで、入社前は「なんだかんだどんなにいいと言っても、子どもが生まれて、しかも子ども重視の生活をしたいと思ったら一回辞めなければいけないだろうなと思っていた」が、「産休をとっている人をサポートしよう」として頑張っている社風とか、お子さんがいても働いている人とかをみると、意外とみなさん辞めないで続けるんだ」と思い直し、定年までこの会社に勤めたいと考えるようになった。

Dの会社も、出産を理由に退職する女性は少ない。Dは人事部に配属されたため、短時間勤務やフレックスなどの制度を利用する女性を多くみている。じつはDは、大学四年時の第一回調査では「専業主婦になる気はないが、家庭も大切にしたいのでパートでもよい」と語っていた。しかし社会人になって「お金の大切さ」を実感し、子どもを育て、両親の老後を支えるには一定

の収入が必要だと痛感するようになった。さらに、時短などを活用して働き続ける女性正社員と身近に接することで、「家庭を大切にしたいなら、正社員はあきらめてパートにつく」という二者択一ではなく、「正社員として安定した収入をもらいながら、家庭を大事にする」という「第三の選択肢」があることを知ったという。

Fは第一回調査では、内定先には2～3年勤め、その間に学ぶべきことを学んで起業したいと語っていた。その理由は、企業勤めと育児の両立は困難だと思うので、働き方をコントロールできる自営業につきたいというものであった。入社後の第二回調査時点でも、起業志向そのものは変わらない。ただし入社先は両立支援制度が充実しており、実際に利用して働き続ける女性正社員も多い。そこで、企業勤めと育児の両立は「意外とできそうだな」と思うようになった。

一方、結婚・出産後も働き続ける女性が社内にはいない者は、「正社員として働き続けることは難しい」と考えている。

たとえばBは、外部業者とのやりとりが多い部署に配属されたため、定時で退社することはほぼ不可能である。自分の担当業務を担える人が他にいないため、休暇も取りづらい。Bは大学四年時の第一回調査時点から結婚・出産にかかわらず勤め続けたいと考えており、第二回調査の時点でも、家事・育児だけでは物足りないと思っていた。しかし繁忙期の忙しさを考えると、現在の職場で正社員として働き続けることは難しい。育児中の女性正社員は一人だけで、子どもがいる他の女性は非正規（パート）である。そのため「正社員でもやっていけるのだったら、それにこしたことはないと思うけれど、実際ちょっと時間的にも厳しいということだったら、正社員でなくてもいいのかなと思います」とゆらいでいる。

Cは希望どおりの部署に配属され、やりがいのある仕事をしている。仕事の専門能力を高めたい、会社に利益をもたらせる人間になりたいなど、高い目標を掲げ積極的に業務に取り組んでいる。しかし、結婚・出産後も働き続けることは「正直厳しい」という。なぜなら、女性総合職は数年前から年に1

～2人採用されるようになった程度である。このため総じて年齢が若く、出産後も正社員として働き続けるロールモデルがない。そこで「同期の女子の間でも、正直どうなっていくのだろう」と不安に思っている。両立支援制度はあるが、実際に利用している先輩がいないため、利用できるかわからない。仕事量も多く、ほぼ毎日22時ごろまで残業している。このように「結婚して子どもが産めるような環境ではない」ため、現在の仕事にやりがいを感じているにもかかわらず、早くも転職を視野に入れているのである。

入社後の変化：管理職志向について

一方の管理職志向は、入社後どのように変化しただろうか。

大学四年時に実施した第一回調査では、管理職になることについて、慎重な意見や否定的な意見が多かった。その主な理由は、第一に「管理職」があまりに遠い存在であり、具体的にイメージできないこと、第二に、管理職＝長時間労働というステレオタイプなイメージが広がっており、家庭生活との両立が困難と考えられていることである。

しかし入社して管理職の働き方や仕事内容を実際に見ることで、管理職ならではのやりがいを理解し、入社前にイメージしていた管理職像はあまりに一面的であったと、考え方が大きく変わった者もある。

Aは第一回調査では、プライベートを削ってまで働きたくない、管理職はプライベートを優先できなくなるのでめざしたくない、と語っていた。しかし入社した職場は、「女性でもやれるのだったら、がんがん任せるところ」である。部長や役員、子会社の社長にも女性がおり、結婚・出産した女性管理職も少なくない。さらに、直属の男性上司が長時間労働の是正に熱心で、自らも子どもの送迎や看病のために出社を遅らせたり、休暇を取得したりしている。これらの点から「(会社に) 入る前は (管理職のイメージは) マイナスの方が強かったかなと思うけれど、入ってみて、いろんな部署の部長などをみていて、楽しそうにやっているな」と思うようになった。そこで「そこまで悪いとは思わない。管理職になりたいと言っている人の気持ちも少し

わかりました」と、肯定的に捉えるようになった。

Bも第一回調査では、管理職は労働時間が長いなど、良いイメージはあまり持てないと語っていた。しかし入社後、マイナスイメージは払しょくされる。「管理職についている人はやはり考え方が違うというか、いやいや管理職になっている方はあまりいないような気がして。やりがいを感じていたり、自分でこういう会社になりたいという思いがあってやっている人が多い」。そこで「かなり遠い将来のことにはなると思うけれど、会社全体を見渡せたらすごくいいと思います。まだまだ自分にはそこまでのことはできないですけど、そういう領域に入れたらすごいこと」と語った。

このように管理職の働き方ややりがいを知ることで「管理職」の捉え方が変化しうが、特に職場への適応過程で管理職志向が高まる傾向がみられる。

たとえばAは、直属上司が部下の育成に熱心な人で、メンターの先輩もつきっきりで指導してくれる。人事とも、入社後半年の間に1時間ほどの面談が4回もあり、自身の希望や適性についてじっくり話し合ってきた。こうした環境から新入社員を大切にする会社と感じ、「色々教えていただいているので」仕事を通じて成長しているという実感もある。そこで管理職については、「今すごく良くしていただいているので、もし後輩がたくさん入ってきたら、まずは先輩としてとか、マネージャーとしてとか、部長としてとか、していただいたことをできればいいな」「最終的になれたら」と前向きである。

Dも、第一回調査では管理職はまったくイメージが立たないと語っていた。しかし「ある程度の年齢になっても下で働いているというと、楽をしているような感じが私はして。ある程度の経験を会社で積ませてもらったら、それを還元する責任があるのではないかなと思うので、めざせるものであればめざして、培った知識を活かして管理職というステップを踏むのもいいかな」と、「会社への恩返し」という観点から管理職を目標に据えるようになった。

5 考察

今回の調査によると、大学四年生の時点で専業主婦という生き方を望む者は皆無である。「専業主婦」については、家事・育児だけで充実した生活を送ることは難しい、夫が得た収入を趣味や娯楽に費やすのは気が引ける、夫の経済力に依存することとなり対等な夫婦関係を築けないなど、明確かつ具体的に否定的なイメージが語られた。そして入社7～8ヵ月後に実施した第二回調査でも、「専業主婦になりたい」と回答した者はない。多くの者が、就職して初めて仕事の大変さを痛感し、辞めたいと思ったこともあるが、大変だからこそやりがいがあるともいえる、仕事でしか得られない達成感があると回答した。つまり実際に働き始め、仕事の大変さを実感してもなお、結婚・出産にかかわらず働き続けたいという思いは変わらない。先行研究でも女性の専業主婦志向は弱まっていることから、「結婚・出産にかかわらず働き続けること」(＝就業継続)は、すでに多くの女性が志向しているといえるだろう。

ゆえに「次なる課題」は、「正社員として」継続するか否かといえる。そして今回の調査によると、「正社員としての就業継続志向」は職場環境に大きく影響される。

第一回調査では、正社員として仕事と家庭を両立させることは難しいと予想し、「家庭を大切にしたいので非正規でもよい」と回答する者が多かった。しかし両立支援制度を利用して働き続ける女性正社員が身近にいる者は、正社員として働き続けることは可能と考え直すようになる。「パートでなければ家庭生活と両立できない」と思い込んでいたが、「正社員であってこそ支援制度を利用し、働き続けることができる」と、正社員にとどまることをより積極的に志向する者もあらわれる。

一方、就業継続するロールモデルが身近にいない者は、「正社員として働き続けることは非現実的」と再認識することになる。希望どおりの部署に配

属され、会社に利益をもたらせる人間になりたいと貪欲に励む者でさえ、「子どもが産めるような環境ではない」からと、早くも転職を視野に入れているのである。

二点目の検討課題である管理職志向については、大学四年時に「女性管理職」を具体的にイメージできている者はなかった。「管理職」を目にする機会がほとんどない学生時代に、管理職のやりがいや醍醐味を理解することは難しい。そのため「管理職は責任が重く、労働時間が長い」というステレオタイプなイメージにとどまりがちである。この結果「管理職につくこと」は、「家庭と両立しながら働きたい」という希望とは相反する選択肢とみなされていた。

しかし入社後には、第一に、「管理職」を間近にすることでステレオタイプなイメージが修正されうる。家庭生活を重視し長時間労働の是正に熱心な管理職や、自負心をもって働く管理職を目にすることで、管理職は「絶対になりたくないもの」から「なれるものならなりたいもの」へ変化するのである。なお今回の調査によると、「管理職のプラス面」への気づきは男性管理職によっても促される。つまり女性管理職がほとんどいない職場でも、男性管理職によって、若手女性社員の管理職志向を高めることは可能である。

第二に、組織への適応が進む過程で管理職志向が高まりうる。教育・研修機会が充実し上司やメンターも熱心に育成してくれる、不安や悩みがあったら相談できる同僚や先輩がいる、収入や待遇面に不満はないといった職場にいる者は、「育ててくれる会社への恩返し」として管理職をめざす傾向がみられる。

6 女子大学生のキャリア教育に求められること

今回の調査では、大半の者が、大学四年時には「正社員としての就労と家庭生活の両立は難しい」と考えていた。しかし結婚・出産後も正社員として働き続ける女性が多い職場に入社した者は、「意外とできそう」と認識を改

めるようになる。さらには「正社員であってこそ」両立支援制度を利用できるとして、正社員にとどまることをより有利な選択肢と捉え直す者もあった。

一方の管理職志向については、大学時代には「女性管理職」を間近にする機会がほとんどないため、「管理職は長時間労働であり、家庭生活との両立は不可能」というステレオタイプなイメージにとどまりがちである。しかし入社後、管理職のやりがいや醍醐味を理解したり、何もわからない新入社員の自分を育て、相談にのってくれる先輩や上司への「恩返し」という思いが芽生えたりすることで、管理職志向が高まり得る。

以上のような知見から、女子大学生に対するキャリア教育において、以下の点に留意することが有効ではないかと思われる。

第一に、大企業に限定されがちとはいえ、両立支援制度の整備が進んでおり、これらを利用して就業継続する女性が増えていることを、今一度伝える必要があるだろう。「非正規でなくては家庭と両立できない」と思いこまず、むしろ「正社員にとどまってこそ、支援制度を利用しながら働き続けられる」ことに目を向けさせたい。

第二に、ステレオタイプな管理職イメージを払拭する必要がある。期待して育ててくれる先輩や上司に巡り合ったならば、「管理職になって会社に恩返しすること」が、ごく自然に「次なる目標」となるのである。

本稿は首都圏の女子大学を卒業した14名（うち、第一回調査・第二回調査ともに回答した者は7名）の語りをもとに考察した結果であり、当然のことながら「女子大学卒業生のキャリア意識」として一般化することはできない。しかし「就業継続志向は高いが管理職志向は低い」傾向にある近年の女子大学生の意識の内実と、それを変化させうる要因について、一定の示唆を得ることができたのではないかと思われる。

注

- 1) 今回の調査でも、対象者の一人が、今思えば結婚や出産などのライフイベントをふまえたキャリア形成について大学時代に学んだことは貴重な経験で

あったが、共学大学出身の友人は、そのようなキャリア教育を受けておらず驚いたと語った。

文献

- 川口章 2012「昇進意欲の男女比較」『日本労働研究雑誌』620 42-57
- 国立女性教育会館 2006『女子大におけるキャリア教育・就職支援に関する状況 全国女子大学の調査結果報告書』
- 黒澤昌子・原ひろみ 2010「女性の就業継続と職場環境：学卒後三年間の仕事経験」佐藤博樹編著『働くことと学ぶこと：能力開発と人材活用』ミネルヴァ書房 101-145
- 永瀬伸子・守泉理恵 2010「1990年代から 2000年代に大卒女性の就業継続行動はどう変わったか：26～33歳を対象とした聞き取り調査より」『生活社会科学研究』17 1-20
- 永瀬伸子・山谷真名 2012「民間大企業の女性管理職のキャリア形成：雇用慣行と家庭内分担」『キャリアデザイン研究』8 95-105
- リクルートワークス研究所 2013『提案：女性リーダーをめぐる日本企業の宿題』
- 仙田幸子 1996『大卒者の初期キャリア発達』東京ウィメンズプラザ
- 島直子 2016「女子大学生の就業意識：内定を得た四年生に対するグループ・インタビュー調査をもとに」『NWE C実践研究』第6号 178-188
- 島直子 2017「女性新入社員の管理職志向を高める要因：仕事満足度を高める要因との比較」『NWE C実践研究』第7号 55-72
- 富田安信 1994「女性が働き続けることのできる職場環境—育児休業制度と労働時間制度の役割」『大阪府立大学経済研究』40（1）, 43-56

（しま・なおこ 国立女性教育会館研究国際室研究員）